

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL APRENDIZAJE
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PUBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIA EN LA RED N° 13 - UGEL
N° 5. EL AGUSTINO, 2014**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

AUTORA:

Br. YOVANA JANET RUMALDO FERNANDEZ

ASESOR:

Mgtr. WALTER MANUEL VÁSQUEZ MONDRAGÓN

LIMA – PERÚ

2014

Dedicatoria

A mis padres por su amor incondicional y confianza, a mis hermanos que desde el cielo iluminan nuestros caminos y a mi hijito querido Joseph.

Agradecimiento

Agradecer infinitamente a Dios por darme siempre la oportunidad de seguir avanzando.

A mi hermana Lucy por su apoyo incondicional en diferentes momentos de mi vida.

A los maestros de la red N°13 por colaborar con su información a la presente investigación y a mi asesor por su paciencia y asesoría.

Presentación

Honorables miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada “Cesar Vallejo” de la ciudad de Lima, presento la tesis de “Gestión de los Recursos Humanos y El Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 13 de la Ugel 5 del distrito de El Agustino, 2014”, la misma que se ha realizado con la finalidad de poder determinar el grado de correlación de la gestión de los Recursos Humanos con el Aprendizaje Organizacional, cumpliendo así de esta manera con el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Magister en Educación, en la mención de Administración de la Educación.

El informe de tesis consta de cuatro capítulos estructurados de acuerdo a la especificidad de su contenido.

En el capítulo I, se especifica el problema de la investigación, con el planteamiento y la formulación del problema a investigar, entre otros aspectos.

En el capítulo II, se desarrolla el marco teórico de la tesis.

El capítulo III está reservado para el marco metodológico, donde se encuentra las hipótesis, variables, el tipo de estudio y los detalles de la población, muestra y los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV se desarrolla el análisis de los resultados, la descripción y discusión de los mismos. Finalmente, se abordan las conclusiones y sugerencias que se llegan después de la aplicación de la investigación.

La autora

Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Presentación	iv
Índice	v
Listas de tablas	viii
Listas de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xii

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	16
1.2 Formulación del problema	18
1.2.1 Problema general	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.2 Justificación	19
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	21
1.5.1 Antecedentes internacionales	21
1.5.2 Antecedentes nacionales	24
1.6 Objetivos	27
1.6.1 Objetivo general	27
1.6.2 Objetivos específicos	27

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Variable 1	29
2.1.1 Definición de la variable 1 Gestión de recursos humanos	29
2.1.2 Dimensiones de la variable 1	34

2.1.3	Gestión de Recursos Humanos en las Instituciones Educativas públicas	38
2.1.4	Enfoque sistémico en la gestión	44
2.1.5	Teorías relacionadas a la Gestión de Recursos Humanos.	45
2.2	Variable 2	50
2.2.1	Definición de la variable 2	50
	Aprendizaje Organizacional	
2.2.2	Dimensiones de la variable 2	55
2.2.3	Fundamentos teóricos sobre el aprendizaje	56
2.2.4	Niveles de aprendizaje	58
2.2.5.	El aprendizaje organizativo en los centros y el desarrollo de los centros educativos	60
2.3	Definición de términos básicos	64

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Hipótesis	68
3.1.1	Hipótesis general	68
3.1.2	Hipótesis específicas	68
3.2	Variables de investigación	
3.2.1	Definición conceptual	69
3.2.2	Definición operacional	70
3.3	Metodología	71
3.3.1	Tipo de investigación	71
3.3.2	Diseño de investigación	72
3.4	Población y muestra	72
3.5	Método de investigación	74
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
3.6.1	Validez y confiabilidad	76

3.7	Métodos de análisis de datos	78
CAPITULO IV: RESULTADOS		
4.1	Descripción	
4.1.1	Prueba de hipótesis	81
4.2	Discusión	99
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		
	Conclusiones	104
	Sugerencias	106
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		109
ANEXOS		116
	Anexo1. Matriz de consistencia	117
	Anexo 2. Certificado de validez de contenidos de los instrumentos	119
	Anexo 3. Muestra piloto y confiabilidad	140
	Anexo 4. Cuestionarios de encuesta aplicados en la investigación	144
	Anexo 5. Base de datos	148
	Anexo 6. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	152
	Anexo 7. Constancia de traducción del resumen de la investigación	153

Lista de tablas

Tabla 1	Abreviado de funciones del director	Página 41
Tabla 2	Tipos de aprendizaje organizacional y sus resultados	59
Tabla 3	Los centros como organizaciones burocráticas versus comunidades.	63
Tabla 4	Matriz de operacionalización de la variable gestión de recursos humanos	70
Tabla 5	Matriz de operacionalización de la variable aprendizaje organizacional.	71
Tabla 6	Descripción de la población	73
Tabla 7	Validez de los instrumentos a través de juicios de expertos	77
Tabla 8	Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos	78
Tabla 9	Escala de correlación según el rango de valores	79
Tabla 10	Tabla de contingencia entre la gestión de recursos humanos y el aprendizaje organizacional	81
Tabla 11	Tabla de correlación de Spearman entre la gestión de recursos humanos y el aprendizaje organizacional	83
Tabla 12	Tabla de contingencia entre los objetivos claros y compartidos y el aprendizaje organizacional	84
Tabla 13	Tabla de correlación de Spearman entre los objetivos Claros y compartidos y el aprendizaje organizacional.	86
Tabla 14	Tabla de contingencia entre la división de tareas y funciones y el aprendizaje organizacional	87
Tabla 15	Tabla de correlación de Spearman entre la división de tareas y el aprendizaje organizacional.	89
Tabla 16	Tabla de contingencia entre las normas y pautas comunes y el aprendizaje organizacional	90
Tabla 17	Tabla de correlación de Spearman entre normas y pautas y el aprendizaje organizacional.	92
Tabla 18	Tabla de contingencia entre previsión de tiempos y recursos materiales y el aprendizaje organizacional.	93

Tabla 19	Tabla de correlación de Spearman entre la previsión de tiempos y recursos materiales y el aprendizaje organizacional	95
Tabla 20	Tabla de contingencia entre la evaluación y el aprendizaje organizacional	96
Tabla 21	Tabla de correlación de Spearman entre la evaluación y el aprendizaje organizacional.	98

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Pirámides de las jerarquía de necesidades de Maslow	48
Figura 2	Comparación de las teorías de Maslow y Herzberg	49
Figura 3	Tipos de aprendizaje en el mundo real de Senge	57
Figura 4	Aprendizaje del ciclo simple y doble	58
Figura 5	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables gestión de recursos humanos y aprendizaje organizacional.	82
Figura 6	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables los objetivos claros y aprendizaje organizacional.	85
Figura 7	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables división de tareas y funciones y aprendizaje organizacional.	88
Figura 8	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables las normas y pautas comunes y aprendizaje organizacional.	91
Figura 9	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre La previsión de tiempos y recursos materiales y aprendizaje organizacional.	94
Figura 10	Diagrama que representa la tabla de contingencia entre las variables evaluación y aprendizaje organizacional.	97

Resumen

La presente investigación surge como necesidad de responder al problema general sobre, ¿Qué relación existe entre la gestión de los Recursos Humanos y el Aprendizaje Organizacional en las Instituciones Educativas de la Red N° 13 de la Ugel 5 en el Distrito de El Agustino, 2014?

Esta es una investigación de enfoque cuantitativo, de diseño básica, no experimental y correlacional, se aplicó el método hipotético deductivo usando la recolección de datos para comprobar la hipótesis basada en la medición numérica y el análisis estadístico. La población a considerar estuvo conformada por 114 docentes de las Instituciones Educativas públicas del nivel secundario de la Red N°13 de la Ugel 05 en el distrito del Agustino, en el estudio se logró encuestar a todos los integrantes de la población, lo cual permite manifestar que la muestra es censal, se aplicó un cuestionario para la variable de gestión de recursos humanos con 31 ítems y otro cuestionario para la variable aprendizaje organizacional con 30 ítems del tipo Likert. Los datos fueron procesados utilizando el SPSS versión 20.

Del resultado de los datos, se concluye que existe relación al realizar el Rho de Spearman, el resultado fue $p = 0.476$ el cual significa que existe moderada correlación entre las variables, frente al $p < 0.05$, con el cual existe relación positiva y significativa, el cual verifica la hipótesis general que existe relación entre la gestión de recursos humanos y el aprendizaje organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria en la red N° 13 – Ugel 05, El Agustino, 2014.

Palabras clave: Gestión, recursos humanos, organizaciones, aprendizaje, aprendizaje organizacional.

Abstract

This research arose as a result of the necessity to answer the main problem about, What's the relationship between human resources management and the organizational learning in public educational institutions in secondary level from the 13 network of Ugel 5 in the district of El Agustino in 2014.

This study was based on quantitative focus, with basic design, not experimental and co relational; it applied the hypothetical deductive method using data collection to test hypothesis based on the numerical measurement and statistical analysis. The population considered were conformed by 114 teachers from public educational institutions of secondary level from the 13 network of Ugel 5 in El Agustino district, all the population were inquired that's why the sample is census, it was applied a questionnaire for the human resource management variable and another questionnaire for the variable organizational learning of Likert type. The data were processed by SPSS 20

From the results of the data, it concluded that exist relationship to carry out the Rho of Spearman, the result was $\rho = 0.476$ it means the moderate co relational between the variables, facing $p < 0.05$, it turned out positive and significant, which is considered verified the general hypothesis that exist relationship between human resources management and the organizational learning in public educational institutions in secondary level from the 13 network of Ugel 5 in the district of El Agustino in 2014.

Key words: management, human resources , educational institutions, learning, organizational learning.

Introducción

En toda organización productiva se busca maximizar la eficiencia y la eficacia de sus recursos, es por ello que la práctica de una buena gestión de los recursos permite a los gerentes de una organización expresar sus objetivos con la especificidad, el aumento de la comprensión de los trabajadores de las metas, y proporcionar los recursos necesarios para promover con éxito la realización de dichos objetivos.

Una organización que aprende apuesta a un ideal de desarrollo que puede no alcanzar nunca, pero sirve para marcar una trayectoria a seguir, “sin conocer la dirección, es difícil saber si la mejora está teniendo lugar, o si una serie de actividades febriles pueden no llevarnos a la dirección deseada” (Bolívar, 2000, p. 13). Cuando el director realiza una adecuada gestión de los recursos humanos puede propiciar o no un adecuado aprendizaje organizacional en las instituciones educativas.

El presente trabajo de investigación está organizado de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema, en el que determinaremos el problema, objetivos, justificación, limitaciones, fundamentación y formulación de la hipótesis, identificación y clasificación de variables según la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, en esta parte se expone el marco teórico científico sobre el tema, teniendo en cuenta literatura actualizada de autores nacionales e internacionales, base científica de la investigación, siendo los puntos tratados los siguientes: Los antecedentes del estudio, investigaciones realizadas sobre gestión de los Recursos Humanos analizado en todo su contexto así como el aprendizaje organizacional.

Capítulo III: Marco Metodológico, presenta el análisis de la información, el cual permite elaborar las hipótesis, decidir las variables de estudio; se describe el tipo y diseño de investigación como de la población y la muestra. Concluyendo con el

método de análisis de datos para seleccionar el tipo de estadística adecuada para el presente trabajo.

Capítulo IV: Resultados, se describe, los resultados del instrumento de recolección de datos, con los análisis, gráficos respectivos, el cual contrasta las hipótesis apoyando la confiabilidad de la investigación.

Posterior a este capítulo se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones y las recomendaciones, la bibliografía y los anexos requeridos en la investigación, los que dejamos a entera disposición de otros investigadores de temas de gestión en las instituciones superiores del Perú.